

УДК 349.2

Т.І. ОЛЕКСЮК, Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ НЕПОВНОГО ТА СКОРОЧЕНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ

Ключові слова: неповний робочий час, скорочена тривалість робочого часу, заробітна плата, страховий стаж

Як правове явище, робочий час виконує важливу роль, яка полягає у визначенні міри участі працівників в сукупній праці, необхідній для існування всього суспільства, забезпечуючи, в свою чергу, наявність часу вільного від роботи, необхідного для відновлення витрачених у процесі праці життєвих сил, збереження здоров'я, розвитку особистості тощо. Крім того, робочий час є інститутом трудового права, який являє собою сукупність правових норм, встановлених з метою забезпечення працівникам права на відпочинок та обмеження робочого часу, а також з метою закріплення міри праці. В силу поєднання низки економічних, політичних, соціальних і культурних факторів, він має найважливіше значення на сучасному етапі.

Тематика присвячена робочому часу, була предметом дослідження наукових здобутків таких вітчизняних вчених, як: Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, В.В. Жернакова, Л.І. Лазор, О.І. Процевського, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін. Тому мета статті полягає у комплексному дослідженні таких видів робочого часу, як неповний та скорочений, визначенні порядку їх встановлення для відповідних категорій осіб, а також виявленні основних відмінних ознак цих двох видів.

Але на початку нашого дослідження необхідно звернутись до категорійно-понятійного апарату та з'ясувати етимологію такої категорії як «робочий час». Щодо терміну «робочий час» сьогодні серед науковців немає єдиного

його розуміння. Так, сучасний економічний словник визначає робочий час як час, що витрачається на виконання роботи або час активного перебування на роботі, присвячений виконанню прямих службових обов'язків. Реально робочим часом вважається час відзначений у таблиці, тобто у документі урахування часу перебування на роботі [1, с.351]. Якщо звернутись до радянських вчених, то Л.Я. Гінцбург зазначав, що робочий час в юридичному значенні є тим часом, який віддає працівник підприємству (установі) з моменту, коли розпорядження адміністрації, яка здійснює керівництво процесом праці, стає для нього обов'язковим, закінчуючи моментом, коли він знову вільний діяти за своїм розсудом [2, с.159].

С.М. Прилипко і О.М. Ярошенко відзначають, що у трудовому законодавстві термін «робочий час» уживається в різних значеннях: а) норма тривалості робочого часу працівників; б) час, протягом якого працівник згідно з розпорядком робочого дня, графіком змінності повинен перебувати на своєму або іншому вказаному йому робочому місці й виконувати трудові обов'язки; в) фактично відпрацьований робочий час, який підлягає обліку в таблиці обліку робочого часу та в інших документах [3, с.406]. В свою чергу, М.Г. Александров наголошував, що в правовому аспекті поняття робочого часу характеризується не тільки як норма тривалості праці, що встановлена законом або на його підставі, а також як обов'язок виконання якого регулюється, головним чином, правилами внутрішнього трудового розпорядку [4, с.295].

Необхідно зауважити на тому, що легальне визначення не міститься в основному законі трудового законодавства Кодексу законів про працю України. Його положення передбачають лише норми тривалості робочого часу, види робочого часу. Це на нашу думку є негативним моментом, що призводить до неоднозначності його тлумачення як серед простих громадян, так і серед фахівців трудового права. З приводу цього вважаємо слушною думку О.В. Лавриненко, що «така ситуація бачиться

категорично неприпустимою, адже саме з урахуванням останнього можна під час правозастосовної діяльності чітко з'ясувати період часу, коли працівник зобов'язаний із підпорядкуванням вимогам внутрішнього трудового розпорядку виконувати доручену йому роботу, а також установити періоди, коли працівник з різних причин не працює, але за ним зберігається середня заробітна плата оскільки такі періоди відносяться до робочого часу. Зрештою це дозволить розмежувати робочий час і ті періоди, які до нього взагалі не належать [5, с.36].

Проте, проект Трудового кодексу України (доопрацьований) від 27.08.2013 р., в якому містяться положення щодо робочого часу заповнюють цю прогалину шляхом визначення поняття «робочий час», під яким розуміється час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу (ч.1 ст.130 Проекту) [6]. Також визначення даного поняття знайшло своє відображення на національному рівні у підзаконних правових актах, наприклад, у Положенні про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобі, затвердженого Міністерством транспорту і зв'язку України від 07.06.2010 р. № 340, листі Міністерства праці та соціальної політики України «Про режим роботи, тривалості робочого часу і часу відпочинку» від 22.06.2007 р.

Більш однозначну ситуацію щодо визначення поняття «робочий час» спостерігаємо на міжнародному рівні, адже існує значний перелік нормативно-правових документів, які містять дане визначення. До них можемо віднести: Конвенцію МОП від 28.06.1930 р. № 30 «Про регулювання робочого часу в торгівлі та установах» [7], Конвенцію МОП від 22.10.1996 р. № 180 «Про тривалість робочого часу моряків і склад суднового екіпажу» [8], Конвенцію МОП № 67 «Про тривалість робочого часу і часу відпочинку на дорожньому транспорті» від 28.06.1939 р. № 67 [9], Дирек-

тиву Європейського парламенту та Ради № 2003/88/ ЕЕС «Про деякі аспекти організації робочого часу» від 04.11.2003 р. [10].

Відповідно до ч.1 ст.50 Кодексу законів про працю України, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень [11]. Проте, існують випадки, коли за ініціативою працівника, або роботодавця, чи у випадках передбачених законодавством встановлюється неповний чи скорочений робочий час.

Відповідно до ст.56 КЗпП України за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На жаль, законодавством чітко не визначено, чи існує можливість встановлення одночасно неповного робочого дня і робочого тижня, проте, з приводу цього зазначається в листі Мінпраці від 29.03.2007 р. № 713/19/71-07 [12], де визначено, що неповний робочий час може встановлюватися шляхом зменшення тривалості щоденної роботи, кількості днів роботи протягом тижня або одночасно шляхом зменшення і кількості годин роботи протягом дня, і кількості робочих днів протягом тижня.

Також трудове законодавство є невизначеним щодо обмеження кількості днів або годин, які встановлюються за неповного робочого часу. Ми вважаємо, що якщо в законодавстві немає чіткої заборони, то якщо нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин, то неповного – варіюється від 1 до 39 годин на тиждень.

Неповний робочий час може встановлюватися як на відповідний період, так і без обмежень. У випадку, коли неповний робочий час встановлено без обмеження строком, власник не позбавляється права змінити тривалість неповного робочого часу чи замінити його на повний за умови, що на підприємстві, в установі, організації проводяться зміни в організації праці виробництва та праці, і з дотриманням процедури, передбаченої ч.3 ст.32 КЗпП України

Існує дві ситуації, коли неповний робочий час встановлюється за ініціативою роботодавця, або за ініціативою працівника. В першому випадку, роботодавець повинен дотримуватись відповідних правил: неповний робочий час устанавлюється у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, тобто зміною істотних умов праці, про які він зобов'язаний попередити працівника за 2 місяці.

В листі Міністерства соціальної політики України від 15.07.2011 р. № 195/13/1334 визначено, що якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п.6 ст.36 КЗпП України [13], тобто відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці, а працівнику в такому випадку виплачують вихідну допомогу на підставі ст.44 КЗпП України.

Таким чином, необхідно зробити висновок, що обов'язковою умовою встановлення роботодавцем неповного робочого часу є зміни в організації виробництва та праці (істотні умови праці), який може встановлюватись як для всього підприємства, окремих підрозділів, так і для конкретно взятого працівника.

Встановлення неповного робочого часу з ініціативи працівника провадиться за проханням останнього. Але необхідно звернути увагу на те, що встановлення роботодавцем неповного робочого часу є його правом, а не обов'язком, крім випадків, передбачених чинним законодавством, а саме: ч.1 ст.56 КЗпП України (на прохання вагітної жінки, жінки яка має дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, у тому числі таку, що знаходиться під її опікою, яка доглядає за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку); ст.186-1 КЗпП України (на прохання батька, який виховує дітей без матері, у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі; опікунів, піклувальників); ст.172 КЗпП України (на прохання інвалідів незалежно від групи інвалідності) [11]. Також неповний робочий час законодавчо встановлений для сумісників, а саме не більше чоти-

рьох годин у день і половини норми робочого часу на місяць.

Особливість неповного робочого часу полягає, ще в тому, що працівник отримує заробітну плату пропорційно відпрацьованому часу, що також впливає на визначення страхового стажу.

Відносно скороченої тривалості робочого часу, то відповідно до ст.51 КЗпП України, вона встановлюється 1) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку; 2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень. Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда [11]. Скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки скорочується на визначену кількість годин, однак працівник має право на оплату праці в розмірі тарифної ставки, повного окладу. До речі це одна із основних відмінностей скороченого робочого часу від неповного робочого часу, на що було акцентовано в листі Міністерства праці та соціальної політики України від 22.03.2006 р. № 1993/0/14-06/13 «Щодо оплати праці при скороченому і неповному режимі робочого часу» [14].

Таким чином, роботодавець зобов'язаний установити працівнику скорочений робочий час у випадках, якщо це передбачено: 1) чинним законодавством про працю України; 2) колективним договором, укладеним на під-

приємстві. Відповідно до останнього, скорочений робочий час може встановлюватися також і за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину інваліда на їх прохання, проте це є правом роботодавця, а не обов'язком. У разі якщо колективним договором не передбачено скорочений робочий час для цієї категорії осіб, то для них може бути встановлений неповний робочий час відповідно до ст.56 КЗпП України.

Підсумовуючи вищевикладене, можемо зауважити, що: 1) неповний робочий час може бути встановлений для будь-яких працівників за їх домовленістю із роботодавцем (обов'язково встановлюється лише для окремих категорій працівників (було розглянуто вище)); скорочений робочий час встановлюється для окремої категорії осіб, визначеної ст.51 КЗпП України, а також у разі, якщо це передбачено колективним договором; 2) заробітна плата за неповний робочий час виплачується відповідно до відпрацьованого часу; у разі встановлення скороченого робочого часу – повністю у відповідності до окладу; 3) встановлення неповного робочого часу спричиняє зменшення заробітної плати, це, в свою чергу, впливає негативно на страховий стаж, а саме в бік його зменшення, на відміну від скороченого робочого часу; 4) як правило, скорочена тривалість робочого часу встановлюється на постійній основі, а неповний робочий час може обмежуватися строками.

ЛІТЕРАТУРА

1. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 495 с.
2. Гинцбург Л. Я. Проблемы рабочего времени в СРСР / Л. Я. Гинцбург. – М. : Юрид. лит., 1968. – 184 с.
3. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Харків : ФІНН, 2009. – 728 с.

4. Советское право / под ред. Н. Г. Александрова. – М. : Юрид. лит., 1972. – 428 с.

5. Лавріненко О. В. Робочий час, його склад та види у контексті аналізу положень проекту нового Трудового кодексу України / О. В. Лавріненко // Економіка. Фінанси. Право. – 2010. – № 1. – С. 35–39.

6. Проект Трудового кодексу України (доопрацьований) : від 27.08.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

7. Конвенція про регулювання робочого часу в торгівлі та установах / Міжнародна організація праці : від 28.06.1930 р., № 30 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_152/conv.

8. Про тривалість робочого часу моряків і склад суднового екіпажу / Міжнародна організація праці : від 22.10.1996 р., № 180 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_049.

9. Про тривалість робочого часу і часу відпочинку на дорожньому транспорті / Міжнародна організація праці : від 28.06.1939 р., № 67 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_215.

10. Директива Європейського парламенту та Ради «Про деякі аспекти організації робочого часу» : від 04.11.2003 р., № 2003/88/ЄЕС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.minjust.gov.ua/file/32400.

11. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 р., № 322–VIII // ВВР УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.

12. Письмо Министерства труда и социальной политики Украины «Относительно различий между работой на условиях неполного рабочего дня и работой на условиях сокращенного дня» : от 29.03.2007 г., № 713/19/71-07 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN28620.html.

13. Лист Міністерства соціальної політики України «Про неповний робочий час» : від 15.07.2011 р., № 195/13/1334 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://document.ua/pro-nepovnii-robocхий-chas-doc67713.html>.

14. Лист Міністерства праці та соціальної політики України «Щодо оплати праці при скороченому і неповному режимі робочого часу» : від 22.03.2006 р., № 1993/0/14-06/13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uazakon.com/document/fpart23/idx23664.htm>.

Олексюк Т. І. Щодо особливостей неповного та скороченого робочого часу / Т. І. Олексюк // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 316–320 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_2_56.pdf

З'ясовано сутність поняття «робочий час», надано загальну характеристику таким видам робочого часу як неповний та скорочений, визначено особливості порядку їх встановлення, та виокремлено основні відмінні ознаки цих двох видів.

Олексюк Т.И. Об особенностях неполного и сокращенного рабочего времени

Установлена сущность понятия «рабочее время», представлена общая характеристика таким видам рабочего времени как неполный и сокращенный, определены особенности порядка их установления, и выделены основные отличительные признаки этих двух видов.

Oleksyuk T.I. Features of Part-Time and Reduced Working Time

The article revealed the essence of the concept of «working time», given the general characteristics of that kind of work as incomplete and short, the peculiarities of the order of their establishment, and singled out the main distinguishing features of these two species.

Форум права Форум